Les contrats de travail

Principes généraux

Mise à jour

Janvier 2011

Confédération des Organisations de Jeunesse Indépendantes et Pluralistes ASBL

Conception et rédaction : Anaïs ARMAND - Juriste
Mise en page : Diana LUCIC - Infographiste
Editeur responsable : Yamina GHOUL
Secrétaire générale

CONFEDERATION DES ORGANISATIONS DE JEUNESSE
Indépendantes et Pluralistes ASBL
Rue Traversière, 8 – 1210 Bruxelles (Belgique)
Tél.: (32)2/218.31.03 – Fax: (32)2/219.86.65
e-mail: info@coj.be - site: www.coj.be

Reproduction non autorisée sans accord de la COJ
D/2011/5387/1

Mise à jour : Les contrats de travail

Documents :

- Publication "Les contrats de travail"
- Mise à jour 2011 comprenant les éléments suivants :
  - → Table des matières pointant les parties mises à jour en grisé les modifications de fond uniquement
  - → I. Erratum et autres modifications (corrections de coquilles et mises à jour)
  - → II. Modifications de fond

Mode d'emploi :

Pour plus de facilité, nous vous invitons à corriger directement les quelques coquilles et autres mises à jour dans la publication proprement dite (voir "I. Erratum et autres modifications"). Par la suite, seules les modifications de fond devront attirer votre attention.

Lorsque vous souhaitez lire l'un des chapitres de la publication, vérifiez dans la table des matières mise à jour si ce chapitre fait, ou non, l'objet de modifications de fond. Si c'est le cas, référez-vous à la partie "II. Modifications de fond". Les modifications sont classées par page. Il vous faudra par conséquent vérifier les pages concernées dans la table des matières.

Table des matières

PRINCIPES GENERAUX DES CONTRATS DE TRAVAIL 15
I. Définition du contrat de travail 16
1. Le contrat s.s. 16
2. La nature du travail à effectuer 16
3. La rémunération 16
4. Le lien de subordination 17
II. Conditions de validité du contrat de travail 22
1. Consentement valide des parties 22
a. La violence 22
b. L'erreur 23
u c. Le dol 24
2. Capacité des parties à contracter 26
3. Objet certain et licite 26
4. Cause certaine et licite 29
III. Types de contrats de travail 30
1. Contrat de travail en fonction de la nature du travail 30
a. Le contrat de travail d'ouvrier 30
b. Le contrat de travail d'employé 30
2. Contrat de travail en fonction de la durée 31
a. Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée 31
u b. Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée 31
c. Le contrat de travail conclu pour un travail nettement défini ... 33
d. Le contrat de remplacement 34
e. Le contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ... 36
3. Contrat de travail en fonction du volume des prestations 37
u a. Le contrat de travail à temps plein 37
u b. Le contrat de travail à temps partiel 37
IV. Obligation d'un écrit 45
1. Contrats devant être écrits 45

2. Clauses devant être écrites 45
3. Emploi des langues 46
V. Respect de la vie privée 48
u 1. Pendant l'entretien d'embauche 48
u 2. Pendant la durée de l'exécution du contrat de travail 49
u a. Principes généraux et règles particulières 50
b. Quelques exemples de jurisprudence 52
u c. Convention collective de travail n°81 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau 54
VI. Période d'essai 61
1. Durée de la période d'essai 61
a. Pour les ouvriers 61
b. Pour les employés 62
2. Fin de la période d'essai 63
a. Pour les ouvriers 63
b. Pour les employés 64
VII. Obligations de l'employeur et du travailleur 66
1. Obligations du travailleur 66
2. Pouvoir disciplinaire de l'employeur 67
a. Sanctions 67
b. Manquements 68
c. Recours du travailleur 68
d. Non-respect de la procédure 69
3. Responsabilité du travailleur 70
a. Principe 70
b. La responsabilité du commettant pour les fautes commises par son préposé 74
4. Obligations de l'employeur 76
5. Modification unilatérale d'un élément du contrat 76
u 6. Harcèlement sexuel 77
u a. Principe 77
u b. Définition 77
u c. Déclaration de principe 78

u d. Désignation d'une personne de confiance 79
u e. Procédure de plainte 79
u f. Sanctions 81
u 7. Loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail 81
u a. Introduction 81
u b. Contenu du nouveau chapitre V bis 82
VIII. Suspension du contrat de travail 85
1. Causes de suspension légales 85
a. La force majeure 85
b. Les heures perdues, retards et absences 86
c. Les vacances annuelles 87
d. Les audiences des cours et tribunaux du travail 87
e. Le congé-éducation 87
f. Le mandat politique 87
g. La détention préventive 88
h. Les petits chômages 88
i. Les congés pour raison impérieuse 88
j. Les maladies et accidents 89
k. La maternité 89
u l. Le congé parental 90
2. Causes de suspension jurisprudentielles 91
3. Causes de suspension conventionnelles 92
a. L'interruption de carrière et le crédit-temps 92
b. Le congé sans solde 92
4. Causes de suspension de l'exécution du contrat de travail spécifiques au contrat de travail ouvrier 93
a. Les accidents techniques 93
b. Les intempéries 93
c. Le manque de travail résultant de causes économiques 93
IX. Fin du contrat de travail 95
1. Modes généraux de cessation des contrats 95
a. Accord des parties 95
b. Condition résolutoire 95

c. Décès d'une des parties 95
d. Force majeure 96
e. Résolution judiciaire 97
f. Echéance du terme ou achèvement du travail convenu 97
2. Rupture du contrat à durée indéterminée 97
a. La notification du préavis 97
b. La prise de cours du préavis 99
u c. Le délai de préavis 100
d. Suspension du délai de préavis 105
e. Indemnité compensatoire de préavis 106
3. Rupture du contrat à durée déterminée ou pour travail nettement défini 108
4. Modes de rupture communs à tous les contrats de travail 109
a. Acte équipollent à rupture 109
b. Congé pour motif grave 114
5. Licenciement abusif 121
u 6. Protection contre le licenciement 124
7. Clause de non-concurrence 125
a. Définition 125
b. Conditions de validité de la clause 126
c. Quand cette clause sort-elle ses effets? 127
u 8. Remise des documents sociaux 128

u BENEVOLAT 129
u I. Chômage 130
u 1. Notion 130
u 2. Conditions 130
u 3. Procédure 131
u II. Assujettissement à l'O.N.S.S. 133
u III. Régime fiscal 134
u IV. Assurances 136
u V. Proposition de loi créant un statut pour les bénévoles 137

COMMISSION PARITAIRE ET CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL 139
I. Notions 140
1. Convention collective de travail 140
a. Contenu des conventions collectives 141
b. Force obligatoire des conventions collectives 141
c. Conditions de forme 142
d. Hiérarchie des normes 143
2. Commission paritaire 144
3. Conseil national du Travail 145
u II. Présentation F.E.S.O.J., C.E.S.So.C. et Commission paritaire 329 .. 146
u 1. La F.E.S.O.J. 146
u 2. La C.E.S.So.C 147
u 3. La Commission Paritaire 329 148
u III. Conventions collectives de travail applicables au secteur 149

ANNEXES 151
I. Modèles de lettres de rupture 152
1. Lettre de rupture de commun accord 153
2. Lettre de démission avec préavis 154
3. Lettre de licenciement avec préavis 155
4. Lettre de licenciement avec indemnité compensatoire de préavis . 156
5. Lettre de licenciement pour faute grave 157
II. Bibliographie 158
III. Liste des abréviations 159

I. Erratum et autres modifications

Erratum

u p. 19 : Note de bas de page n°8
Remplacer "Art. 3bis" par "Art. 3quater".

u p. 69 : Note de bas de page n°110
Remplacer "Art. 26" par "Art. 25".

u p. 87 : Note de bas de page n°158
Remplacer "Chap. III" par "Chap. IV".

u p. 101 : 1er paragraphe, 2ème point
Remplacer "6 semaines" par "1,5 mois".

u p. 154 : Remplacer "Résiliation unilatérale d'un contrat de travail à durée déterminée moyennant préavis par l'employé" par "Résiliation unilatérale d'un contrat de travail à durée indéterminée moyennant préavis par l'employé".

u p. 155 : Remplacer "Résiliation unilatérale d'un contrat de travail à durée déterminée moyennant préavis par l'employeur" par "Résiliation unilatérale d'un contrat de travail à durée indéterminée moyennant préavis par l'employeur".

Autres modifications

(indexation de montants, modifications de nom, d'adresse ou de n° de téléphone)

u p. 62 : Remplacer "30.301 euros" par "36.604 euros (montant 2011)".

u p. 87 : e. Le congé-éducation et note de bas de page n°158 : Remplacer "le Ministère de l'Emploi et du Travail" par "le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale"
(site internet : www.emploi.belgique.be).

u p. 101 : Remplacer "25.277 euros" par "30.535 euros (montant 2011)" et "50.554 euros" par "61.071 euros (montant 2011)".

u p. 102 : Remplacer "25.277 euros" par "30.535 euros (montant 2011)" et "50.554 euros" par "61.071 euros (montant 2011)".

u p. 102 : Supprimer note de bas de page n°183.

u p. 126 : Remplacer "25.277 euros" par "30.535 euros (montant 2011)" et "50.554 euros" par "61.071 euros (montant 2011)".

u p. 146 : Note de bas de page n°268 : tél. 02/537.11.06 – fax : 02/537.51.69.

u p. 147 : Note de bas de page n°269 : CESSoC, rue Josaphat, 33 – 1210 Bruxelles, tél. 02/512.03.58 – fax : 02/511.19.99.

II. Modifications de fond

u p. 25 :

Note de bas de page n°25

Remplacer par :

C. trav., Liège, 8 novembre 1991, Chron.D.S., 1992, p. 122: "l'ouvrière n'a pas l'obligation de révéler son état et d'ailleurs l'employeur ne peut l'interroger à ce sujet sans contrevenir à l'article 121, al. 2, 3° de la loi du 4 août 1978", loi de réorientation économique (Titre V: Egalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que l'accès à une profession indépendante), M.B., 17 août 1978, abrogé et remplacé par le Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, M.B., 13 janvier 2009.

u p. 32 :

Note de bas de page n°38

Remplacer par :

Voir la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, M.B., 22 août 1978, art. 10 et 10bis.

u p. 38 à 40 :

Types de contrats de travail à temps partiel

Remplacer par :

Le régime du temps de travail (c'est-à-dire la durée hebdomadaire de travail) peut être fixe ou variable.

Le régime fixe

Dans ce cas de figure, il existe deux possibilités :
La première consiste à établir un horaire qui ne varie pas sur la semaine. Les jours et les heures de prestations sont fixés dans le contrat. L'horaire se répète de façon identique de semaine en semaine. Il s'agit d'un horaire fixe.

- Ex: le travailleur prestera 20h/semaine à raison de 5h par jour du lundi au jeudi de 8h à 13h. Cet horaire reste identique toutes les semaines.

Il est par ailleurs possible d'établir un horaire fixe sur un cycle plus long que la semaine.

- Ex: le travailleur prestera 20h30/semaine. La première semaine, le travailleur preste du lundi au mercredi 7h par jour ; la seconde semaine, il preste du lundi au vendredi 4h par jour. L'horaire se répète de façon fixe, même si les prestations varient de semaine en semaine et la moyenne de 20h30/semaine se calcule sur un cycle de deux semaines.

La seconde consiste en un régime de travail fixe, à respecter sur la semaine, mais avec un horaire qui peut varier d'une semaine à l'autre (horaire variable). Les jours et les heures de travail ne sont pas déterminés à l'avance dans le contrat.

- Ex: 20h/semaine.

Le régime variable

Le régime de travail doit être respecté en moyenne sur une période convenue (période de référence : un trimestre maximum[1] sauf si une convention collective de travail ou le règlement de travail prévoit une période de référence plus longue[2]). Le nombre d'heures effectuées varie alors d'une semaine à l'autre.

[1] Art. 11bis, al. 3, loi du 3 juillet 1978.
[2] Dans le secteur socio-culturel, la période de référence peut être d'un semestre, voyez l'A.R. du 16 juin 1999 relatif à la durée du travail et à

On parle ici d'horaire flexible. Il est donc possible que le travailleur à temps partiel preste 0 heure sur une semaine et la suivante un horaire de travail à temps plein. Cela ne pose aucun problème à partir du moment où la durée hebdomadaire de référence est respectée sur la période de référence.

- Ex: 30h/semaine sur une période de référence de un mois.

Cette période de référence doit être mentionnée dans le contrat de travail. En outre, il faut garder à l'esprit que le travailleur ne peut prester moins de 3 heures de travail lorsqu'il est appelé à travailler.
Dans tous les cas, l'employeur doit afficher l'horaire qui sera applicable au travailleur au moins 5 jours ouvrables à l'avance à l'endroit où le règlement du travail peut être consulté[3].

u p. 41 :

Note de bas de page n°63

Remplacer par :

Art. 159, loi-programme du 22 décembre 1989, M.B., 20 décembre 1989.

u p. 48 et 49 :

Note de bas de page n°79

Remplacer par :

C. trav. Liège, 8 novembre 1991, Chron.D.S., 1992, p. 122: "l'ouvrière n'a pas l'obligation de révéler son état et d'ailleurs l'employeur ne peut l'interroger à ce sujet sans contrevenir à l'article 121, al. 2, 3° de la loi

---

l'occupation des travailleurs la nuit, le dimanche et les jours fériés dans le secteur socio-culturel (M.B., 24 juillet 1999) et la C.C.T. du 25 octobre 1999 relative aux modalités d'application de la durée du travail, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

[3] Art. 159, loi-programme du 22 décembre 1989, M.B., 20 décembre 1989.

du 4 août 1978", loi de réorientation économique (Titre V: Egalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que l'accès à une profession indépendante), M.B., 17 août 1978, abrogé et remplacé par le Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, M.B., 13 janvier 2009.

u p. 50 à 52 :

a. Principes généraux et règles particulières

Remplacer par :

D'une façon générale, l'article 8 de la Convention européenne des Droits de l'Homme et l'article 22 de la Constitution assurent le respect de la vie privée[4].
Des règles spécifiques viennent également compléter le tableau juridique[5] :

- l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 qui interdit la prise de connaissance du contenu des télécommunications ou d'identifier les personnes concernées, sauf accord préalable de toutes les parties[6] ;
- l'article 314 bis du Code pénal[7] qui consacre le secret des correspondances.

En vertu de l'article 125, l'article 124 et l'article 314 bis du Code pénal sont inapplicables dans 6 cas :

[4] Art. 8, CEDH: "Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance (…)" et art. 22, Const.: "Chacun a droit au respect de sa vie privée et familiale, sauf dans les cas et conditions fixés par la loi (…)"
[5] Actualités sociales, n°825, 18 janvier 2002, p. 5.
[6] Loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques, M.B., 20 juin 2005.
[7] En vertu de l'article 314 bis du Code pénal, il est interdit de prendre connaissance et/ou de divulguer le contenu de toute communication ou télécommunication privée sous peine de se voir infliger des peines d'emprisonnement et/ou d'amende.

- quand la loi permet ou impose un tel traitement ;
- quand le traitement a pour but de vérifier le bon fonctionnement du réseau et d'assurer la bonne exécution d'un service de communications électroniques ;
- quand les contrôles sont justifiés pour permettre l'intervention des services de secours et d'urgence en réponse à une demande d'aide ;
- quand les actes sont accomplis par l'Institut belge des services postaux et des télécommunications dans le cadre de sa mission générale de surveillance et de contrôle ;
- quand les actes sont accomplis par le service de médiation pour les télécommunications ou à sa demande dans le cadre de ses missions légales de recherche ;
- quand les actes sont accomplis dans le seul but d'offrir des services à l'utilisateur final consistant à empêcher la réception de communications électroniques non souhaitées.

Une autre exception est le cas de l'"état de nécessité", c'est-à-dire lorsqu'il existe un danger sérieux menaçant un intérêt supérieur.

En vertu des principes généraux de respect de la vie privée et des règles spécifiques établies par le législateur, le contrôle de l'employeur sur le contenu des mails est interdit.
Si l'employeur viole ce principe, le travailleur bénéficie de deux recours:

- Le premier consiste à déposer plainte auprès de la Commission de la protection de la vie privée (correspondance électronique, vidéos de surveillance…). La Commission joue un rôle de médiateur dans les conflits opposant employeur et travailleur. Elle remet un avis non contraignant. Si l'employeur décide de passer outre celui-ci, la Commission aura toujours la possibilité de transmettre le dossier au Parquet.
- Le deuxième consiste à introduire un recours pour violation de la vie privée devant le tribunal pénal (en cas de violation du Code pénal, par exemple pour violation de correspondance) ou devant le tribunal civil.

u p. 54 et 55 :

c. Convention collective de travail n° 81

1er paragraphe à remplacer par :

A défaut de prise de position du législateur, les organismes représentatifs des travailleurs et des employeurs ont signé le 26 avril 2002 une convention collective de travail portant le n° 81[8]. Elle a été rendue obligatoire pour tous les employeurs par l'arrêté royal du 21 juin 2002[9].

u p. 77 à 81 :

6. Harcèlement sexuel

Supprimer (points a. à f.)

u p. 81 à 84 :

7. Loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Chapitre à remplacer par :

a. Introduction

Il faut savoir que depuis 1998, l'article 442 bis du code pénal a érigé le harcèlement moral en délit[10]. On vise avec cet article le

[8] La C.C.T. n° 81 est disponible sur le site du Conseil national du Travail : http://cnt-nar.be/

[9] M.B., 29 juin 2002.

[10] Art. 442 bis C. pénal: "Quiconque aura harcelé une personne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée, sera puni d'une peine d'emprisonnement… et d'une amende…, ou d'une de ces peines seulement. Le délit prévu par le présent article ne pourra être poursuivi que sur la plainte de la personne qui se prétend harcelée."

harceleur dans l'entreprise, mais aussi hors de l'entreprise (un administré, un client, un fournisseur).
La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travai[11] comporte un chapitre Vbis concernant la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail.

b. Contenu du chapitre Vbis

Définitions

Le chapitre Vbis rappelle le principe général selon lequel employeurs et travailleurs sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Il définit également ce qu'il faut entendre par violence au travail[12], par harcèlement moral[13] et sexuel[14].
A la lecture de ces définitions, vous vous rendrez compte qu'elles sont très larges et, par conséquent, les cours et tribunaux auront un rôle important à jouer pour préciser ce qui constituera un acte de violence et de harcèlement moral ou sexuel.

[11] M.B., 18 septembre 1996.
[12] *Violence au travail*: chaque situation de fait où un travailleur (…) est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.
[13] *Harcèlement moral au travail*: plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique.
[14] *Harcèlement sexuel au travail*: tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Obligation pour l'employeur

Le législateur met plusieurs obligations à charge des employeurs: celle de prendre diverses mesures de prévention afin d'éviter l'apparition de situations conflictuelles[15], celle d'assurer un suivi psychologique des victimes de harcèlement[16] et, enfin, celle de mettre en place une procédure à suivre en cas de plainte.
Ces procédures devront être intégrées dans le règlement du travail que chaque association doit établir lorsqu'elle occupe au moins un travailleur.

Procédure en justice: renversement de la charge de la preuve et protection du travailleur

Notons également que, en cas d'échec de la procédure de conciliation au sein de l'association, le travailleur qui justifie d'un intérêt peut intenter une action en justice pour faire respecter ces nouvelles dispositions. La charge de la preuve sera supportée par la partie défenderesse au procès, c'est-à-dire par l'employeur qui devra prouver qu'il n'y a pas eu violence ou harcèlement.
Le travailleur qui aura déposé une plainte (en interne ou devant la juridiction compétente) bénéficiera d'une protection contre le licenciement ou les modifications unilatérales des conditions de travail, de même que les travailleurs appelés à témoigner, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte[17].
Le coupable sera condamné à mettre fin à ses agissements répréhensibles et, s'il refuse d'obtempérer, il sera passible d'une

[15] Par exemple, l'aménagement des locaux, l'information des travailleurs…
[16] L'employeur doit désigner un conseiller en prévention spécialisé dans ce domaine et éventuellement des personnes de confiance dont le rôle est d'épauler le conseiller. Si l'association compte moins de 50 travailleurs, le conseiller en prévention appartient à un service externe pour la prévention et la protection au travail.
[17] Le travailleur, lorsque l'employeur a mis fin à la relation de travail ou modifié unilatéralement les conditions de travail de façon illicite, peut demander sa réintégration dans l'association, l'employeur qui refuse de le réintégrer devra lui verser une indemnité.

peine d'emprisonnement de huit jours à un mois de prison et/ou d'une amende de 26 à 500 euros.

u p. 90 :

Note de bas de page n° 166

Remplacer par :

A.R. du 29 oct. 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle, M.B., 7 nov. 1997.

u p. 90 :

I. Le congé parental

Remplacer par :

Le travailleur, homme ou femme, a le droit de prendre, par enfant, une période de 3 mois, fractionnable, de congé parental pour prendre soin de son enfant (ou 6 mois à mi-temps ou 15 mois à 1/5 temps).

Ce congé peut être pris endéans une période qui prend cours à la naissance de l'enfant et prend fin lorsque l'enfant atteint l'âge de 12 ans. De même, s'il s'agit d'une adoption, le congé parental peut être pris dans une période qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille au registre de la population ou au registre des étrangers, et au plus tard jusqu'aux 12 ans de l'enfant.

Le parent aura droit à une indemnité dans le cadre de l'interruption de carrière.

u p. 100 :

c. Le délai de préavis

Paragraphe "Pour les ouvriers"

Remplacer par :

Pour les ouvriers

Le délai de préavis varie selon l'ancienneté et selon la partie qui signifie le congé[18].

Si le travailleur donne son congé :

- soit le travailleur a plus de 20 ans d'ancienneté, le préavis sera de 28 jours ;
- soit le travailleur a moins de 20 ans d'ancienneté, le préavis sera de 14 jours.

Si le congé est donné par l'employeur, le préavis sera de :

- 35 jours pour les ouvriers qui comptent de 6 mois à moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 42 jours pour les ouvriers qui comptent de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 56 jours pour les ouvriers qui comptent de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 84 jours pour les ouvriers qui comptent de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 112 jours pour les ouvriers qui comptent 20 ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

[18] C.C.T. n° 75 du 20 déc. 1999 relative aux délais de préavis des ouvriers. On gardera à l'esprit que de nombreuses conventions paritaires ont prévu d'autres délais de préavis, voir le tableau récapitulatif in Guide de la réglementation sociale des entreprises, Partena et Ed. Kluwer, édition 2000, pp. 92 et s. Remarquons également qu'une telle C.C.T. n'existe pas dans le secteur de la Commission paritaire n°329 du secteur socio-culturel.

u p. 103 :

Cas particulier : prépension conventionnelle

Ajouter un 2ème paragraphe :

Soulignons que des régimes dérogatoires sont par ailleurs prévus par conventions collectives de travail dans certains secteurs[19].

u p. 104 :

Conditions d'application

Remplacer par :

- Le travailleur doit avoir été licencié. Ce licenciement ne peut être la conséquence d'une faute grave ;
- Le travailleur doit avoir droit aux allocations de chômage ;
- Le travailleur doit avoir atteint l'âge de 60 ans au plus tard au moment de l'expiration du délai de préavis ou au jour de la rupture du contrat en cas de versement d'une indemnité compensatoire de préavis ;
- Le travailleur doit justifier d'un certain passé professionnel : 30 ans pour les hommes (35 ans en 2012) et 26 ans pour les femmes (paliers prévus pour atteindre 35 ans en 2028).

u p. 104 :

Indemnité de prépension

Remplacer par :

Comme mentionné plus haut, le travailleur prépensionné recevra une allocation de chômage[20] et une indemnité de prépension à

[19] Voyez la C.C.T. du 30 mars 2009 relative à la prépension conventionnelle à partir de 58 ans, conclue au sein de la Sous-commission paritaire n°329.02 pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne.

charge de l'employeur ou d'un fonds sectoriel. Remarquons que l'employeur et le travailleur peuvent se mettre d'accord sur le versement d'une indemnité complémentaire extra-légale payable mensuellement ou sous forme de versement unique (versement d'un capital).

u p. 105 :

Durée du régime de prépension

2 paragraphes à remplacer par le paragraphe suivant :

[En ce qui concerne les prépensionnés masculins…choix entre indemnité de prépension et pension.]
Les prépensionnés restent sous le régime de prépension jusqu'à l'âge de 65 ans (et donc l'employeur devra verser l'indemnité jusqu'à ce moment-là).

u p. 124 et 125 :

6. Protection contre le licenciement

1er et 2ème paragraphes à remplacer par :

Les représentants du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail ne peuvent être licenciés que pour des motifs d'ordre économique ou technique, ou pour motif grave.
Certains travailleurs ne peuvent être licenciés quand le licenciement a un rapport avec la fonction protégée :

- le délégué syndical ne peut être licencié que pour un motif étranger à l'exercice de son mandat ;

[20] A.R. du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, M.B., 11 décembre 1992.

- la femme enceinte ne peut être licenciée à partir du moment où l'employeur est informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement ;
- les médecins du travail ne peuvent être licenciés que pour un motif lié à leur compétence ou ne portant pas atteinte à leur indépendance technique et morale ;
- le travailleur qui a porté plainte auprès de l'Inspection des lois sociales ou a entamé une action devant le tribunal du travail pour faire valoir l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail ne peut être licencié que pour des raisons étrangères à cette plainte ou action ;
- le travailleur investi de certains mandats politiques ne peut être licencié que pour un motif étranger à l'exercice du mandat ;
- le travailleur ayant obtenu une interruption de carrière ne peut être licencié que pour un motif suffisant ;
- le travailleur prenant un congé-éducation payé ne peut être licencié que pour un motif étranger à cette circonstance ;
- le conseiller en prévention peut seulement être licencié pour un motif lié à son aptitude et qui ne porte pas préjudice à son indépendance comme conseiller en prévention ;
- le travailleur qui a porté une plainte motivée pour violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail, ou s'est produit comme témoin dans un tel cadre, peut seulement être licencié pour des raisons étrangères à cette plainte ou à ce témoignage.

u p. 128 :

8. Remise des documents sociaux

Supprimer le dernier point :

[le document de cotisation à l'assurance maladie-invalidité]

u p. 129 à 138 :

BENEVOLAT

Supprimer (chap. I. à V.)

Le bénévolat, ou "volontariat", est désormais régi par une loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires[21] qui fait l'objet d'une autre publication juridique de la COJ ASBL[22].

u p. 146 :

La F.E.S.O.J.

Remplacer par :

La F.E.S.O.J. (Fédération des Employeurs des Secteurs des Organisations de Jeunesse, des Fédérations de Centres de Jeunes et du Tourisme social ASBL) a été créée, en 1991, à l'initiative d'un certain nombre d'Organisations de Jeunesse, suite à l'évolution du débat sur l'institution de la Commission Paritaire 329, relative au secteur socio-culturel. Il s'agissait par ce biais d'organiser la présence des O.J. sur le plan patronal et d'assurer une représentation du secteur auprès de la C.E.S.So.C. Elle est désormais reconnue par la Communauté française comme groupement de jeunesse[23].

La F.E.S.O.J. a pour buts :

- d'organiser, développer et pérenniser l'emploi dans les associations de jeunesse et de l'enfance ;
- de s'investir sur les politiques de l'emploi ;
- de définir et d'exprimer des positions communes et d'élaborer toute proposition nécessaire à la promotion et à la défense des

[21] M.B., 29 août 2005.
[22] *Le statut juridique des volontaires*, Confédération des Organisations de Jeunesse Indépendantes et Pluralistes ASBL, 2007.
[23] Décret du 26 mars 2009 fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux organisations de jeunesse (M.B., 10 juin 2009), article 36.

organisations représentées en qualité d'employeurs du secteur socio-culturel ;
- d'œuvrer dans une perspective fidèle aux valeurs associatives.

u p. 147 :

La C.E.S.So.C.

1er paragraphe à remplacer par :

La C.E.S.So.C. (Confédération des Employeurs des Secteurs Sportif et Socio-Culturel ASBL) regroupe 12 fédérations d'employeurs de 15 secteurs, dont la F.E.S.O.J. Elle a été reconnue par le Ministère de l'Emploi et du Travail comme seule organisation représentative des employeurs du secteur, avec son homologue flamand, Sociare. Elle regroupe environ 1200 employeurs, occupant plus de 10.000 travailleurs en ETP (équivalent temps plein), soit plus de 13.000 contrats.

u p. 148 :

La Commission Paritaire 329

Ajouter les 2 paragraphes suivants :

Le champ d'application de la Commission paritaire 329 recouvre le secteur socio-culturel sur l'ensemble du territoire national.

En 2004, 3 sous-commissions paritaires ont vu le jour :

- 329.01 : Sous-Commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande ;
- 329.02 : Sous-Commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne ;
- 329.03 : Sous-Commission paritaire pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires.

u p. 149 et 150 :

Conventions collectives de travail applicables au secteur

Remplacer par la liste suivante :

- A.R. du 28 octobre 1993 instituant la commission paritaire pour le secteur socio-culturel et fixant sa dénomination et sa compétence, M.B., 17 novembre 1993.
- A.R. du 21 septembre 2004 instituant des Sous-commissions paritaires pour le secteur socio-culturel et fixant leur dénomination et leur compétence, M.B., 30 septembre 2004.
- C.C.T. du 20 mars 1997 liant les rémunérations à l'indice des prix à la consommation, M.B., 22 octobre 1997.
- C.C.T. du 20 mars 1997 instituant un fonds de sécurité d'existence du secteur socio-culturel des Communautés française et germanophone et fixant ses statuts, M.B., 22 octobre 1997.
- C.C.T. du 30 avril 1997 relative au remboursement des frais de transport du domicile au lieu de travail, M.B., 17 mars 1998 (pour les associations relevant de la SCP 329.03).
- C.C.T. du 30 mars 2009 relative au remboursement des frais de transport du domicile au lieu de travail (pour les associations relevant de la SCP 329.02).
- C.C.T. du 25 octobre 1999 relative aux modalités d'application de la durée du temps de travail, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, M.B., 11 février 2005.
- C.C.T. du 31 mars 1999 fixant le statut de la délégation syndicale dans le secteur socio-culturel, M.B., 27 avril 2004 (pour les associations relevant de la SCP 329.03).
- C.C.T. du 4 décembre 2009 fixant le statut de la délégation syndicale dans le secteur socio-culturel, (pour les associations relevant de la SCP 329.02).
- C.C.T. du 24 mars 2000 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail, M.B., 3 mai 2005.
- C.C.T. du 1er juillet 2002 relative au crédit-temps conclue en exécution de la C.C.T. numéro 77bis du 19 décembre 2001, M.B., 13 septembre 2004.

- C.C.T. du 16 septembre 2002 définissant la classification de fonctions et les conditions de rémunération pour les secteurs de la commission paritaire dépendant de la Région wallonne, M.B., 8 novembre 2005.
- C.C.T. du 16 septembre 2002 définissant la classification de fonctions pour certains secteurs de la commission paritaire dépendant de la Communauté française, M.B., 3 mars 2006.
- C.C.T. du 19 novembre 2004 concernant l'octroi d'une prime syndicale au personnel du secteur socio-culturel dépendant de la Communauté française, M.B., 13 octobre 2005.
- C.C.T. du 30 mars 2009 relative à la prépension conventionnelle à partir de 58 ans, M.B., 8 avril 2010 (pour les associations relevant de la SCP 329.02).
- C.C.T du 15 décembre 2008 concernant le défraiement pour l'utilisation de véhicules à moteur personnels pour raisons de service, M.B., 8 avril 2010 (pour les associations relevant de la SCP 329.02).
- C.C.T du 30 juin 2009 concernant le salaire minimum garanti, M.B., 30 juin 2010 (pour les associations relevant de la SCP 329.03).
- C.C.T du 30 mars 2009 organisant le droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs âgés (pour les associations relevant de la SCP 329.02).
- C.C.T du 27 août 2009 relatif aux efforts supplémentaires en matière de formation pour les années 2009 et 2010, M.B., 25 août 2010 (pour les associations relevant de la SCP 329.02).
- C.C.T du 30 juin 2009 sur les efforts de formation, M.B., 6 août 2010 (pour les associations relevant de la SCP 329.03).

Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

CONFEDERATION DES ORGANISATIONS DE JEUNESSE
Indépendantes et Pluralistes ASBL

Rue Traversière, 8 – 1210 Bruxelles (Belgique)
Tél.: (32)2/218.31.03 – Fax: (32)2/219.86.65
e-mail: info@coj.be - site: www.coj.be